

УДК 331.105.6

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

ЛЕВЧЕНКО О. М.*доктор економічних наук***СИТНИК О. Ю.***аспірантка***Кіровоград**

Результативна співпраця органів державної влади, роботодавців і профспілок є запорукою реалізації соціально-економічної політики держави, підтримки конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, підґрунтям для економічного й соціального розвитку країни. Запорукою соціального і економічного розвитку країни є розвиток її регіонів, який можливий за умови стійкого економічного зростання й ефективного функціонування інституту соціального партнерства.

Питаннями стану розвитку системи соціального партнерства, функціонування окремих її складових, проблемами еволюціонування соціально-трудових відносин у країнах пострадянського простору займаються такі вчені, як А. Зверев, А. Колот, А. Мишин, В. Новіков, О. Поплавська, В. Садков, В. Семенов, М. Солов'єв, В. Хаванова. У роботах вищеперелічених учених розглянуті принципи побудови та функціонування соціального партнерства, системи соціальних гарантій і соціального

захисту в розвинених країнах, закордонний досвід використання трипартизму; визначені головні елементи системи соціального партнерства регіону, досліджується сучасний стан розвитку соціально-трудових відносин в країнах пострадянського простору тощо.

При цьому ще недостатньо вивченими залишаються питання особливостей розвитку соціально-трудових відносин в Україні, використання математико-економічних методів для оцінки стану і виявлення недоліків функціонування соціального партнерства в окремих регіонах і в Україні в цілому.

Головною метою даної роботи є встановлення особливостей розвитку соціального партнерства в Україні, виявлення існуючих недоліків його функціонування, визначення напрямів подальшого реформування і вдосконалення.

Показником ефективного функціонування системи соціального партнерства є ступінь активної участі сторін соціально-трудових відносин на всіх рівнях. Можна стверджувати, що у всіх регіонах України повною мірою використовують систему соціального партнерства для управління розвитком економіки, вирішення соціально-економічних проблем.

Система соціального партнерства діє через партнерські переговори, результатом яких є укладання договорів і угод. Основними продуктами життєдіяльності регіональної системи соціального партнерства є:

1) спільно прийняті управлінські рішення й установлені пріоритети регіональної соціально-економічної політики; 2) створені робочі місця; 3) укладені колективні договори й угоди, що найбільше повно враховують інтереси основних суб'єктів виробничих відносин і потреби місцевого населення [7].

До головних недоліків функціонування соціально-партнерства в Україні можна віднести: недосконалий механізм взаємодії соціальних партнерів і регулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях; відсутність програм розвитку соціального партнерства, розроблених з врахуванням регіональних і галузевих особливостей функціонування підприємств; відсутність механізмів закріплення молодих кадрів на робочих місцях, що обумовлює їх масовий виїзд після завершення навчання з депресивних регіонів до більш розвинутих; недостатній рівень інститутів представництва інтересів роботодавців; нерівномірність участі регіонів у соціальному діалозі.

У результаті взаємодії різних факторів і умов явище соціального партнерства розвивається і змінюється у часі, для вивчення подібних змін доцільно використати ряди динаміки. Ряди динаміки характеризують процеси розвитку соціально-економічних явищ. Для вивчення рядів динаміки можна використати регресійний аналіз. За допомогою кореляційно-регресійного аналізу можна вивчати кореляційні зв'язки між соціально-економічними показниками. Використовуючи метод парної кореляції, можна виявити вплив різних соціальних й економічних показників на розвиток найманих працівників.

Для аналізу впливу соціального партнерства на розвиток найманих працівників на макроекономічному рівні були виділені такі групи показників: стан умов праці та соціального захисту найманих працівників (кількість штатних працівників, які знаходились у щорічних відпустках; кількість працівників, які охоплені колективними договорами; кількість працівників, яким встановлено хоча б одна з виділених пільг та компенсацій, питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів); витрати на професійний розвиток і соціально-культурне забезпечення (витрати на соціальні пільги, понад розміри, передбачені законодавством у середньому на одного працівника, на якого поширюється колективний договір; оплата житла працівників у структурі витрат підприємства на робочу силу; соціальне забезпечення працівників у структурі витрат підприємства на робочу силу; витрати на соціальне забезпечення штатного працівника в середньому за місяць; витрати на культурно-побутове обслуговування у структурі витрат підприємства на робочу силу; витрати на професійне навчання у структурі витрат підприємства на робочу силу); матеріальне стимулювання праці (частина від фонду додаткової заробітної плати на надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів; премії та нерегулярні виплати у структурі витрат підприємств на робочу силу; нараховані доходи, дивіденди, згідно акцій, внесків та договорів оренди земельних ділянок штатних працівників в розрізі на 1 працівника за місяць; частина від фонду додаткової заробітної плати на премії за виробничі результати); рівень оплати праці (заробітна

плата на 1 штатного працівника, заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, пряма оплата у відношенні до структури витрат підприємства на робочу силу, співвідношення суми заборгованості із заробітної плати до фонду оплати праці); якісний склад працюючих (кількість працівників, які підвищують кваліфікацію; кількість найманих працівників (молоді 15 – 34 років); кількість працівників передпенсійного віку, кількість працівників з вищою освітою); рух та використання робочої сили (коефіцієнт обороту робочої сили; кількість працівників, які знаходились в адміністративних відпустках; кількість працівників, які працювали в режимі неповного робочого тижня; втрати робочого часу; кількість штатних працівників, які були відсутні на роботі через хворобу). При проведенні аналізу були використані дані Державного комітету статистики [2, 3, 4, 5].

Оцінка розвитку найманих працівників засобами соціального партнерства являє собою складну багатофакторну задачу, яку можна вирішити виявленням найбільш значимих числових показників, які впливають на розвиток найманих працівників і їх інтегруванням.

Розрахунки інтегральних оцінок кожної з груп показників проводяться за такою методикою: 1) класифікація факторів і ознак розвитку найманих працівників на рівні регіонів; 2) збір вихідних даних для дослідження; 3) формування матриці спостережень, яка описує вихідні дані; 4) розділення ознак на стимулятори і де стимулятори; 5) розрахунки інтегральних показників за визначеними напрямками на рівні регіонів; 6) класифікація об'єктів за отриманими інтегральними оцінками; 7) інтерпретація результатів.

За наведеною методикою на основі вищеперелічених груп показників було проведено дослідження стану розвитку соціального партнерства в регіонах.

На основі відібраної для розрахунків сукупності соціально-економічних факторів формуємо матрицю спостережень, елементами якої є міста й області України – 27 одиниць. Матриця спостережень має вигляд:

$$X = [x_{ij}], i = \overline{1, n}, j = \overline{1, m}, \quad (1)$$

де x_{ij} – значення i -го показника для j -ої області; n – кількість об'єктів, які аналізуються; m – кількість ознак, які характеризують об'єкт, що досліджується.

Приведемо ознаки до співвимірності вигляду, використовуючи процедуру стандартизації значень:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min(x_{ij})}{\max(x_{ij}) - \min(x_{ij})}. \quad (2)$$

Результатом процедури стандартизації ознак є стандартизована матриця спостережень:

$$Z = [z_{ij}], i = \overline{1, n}, j = \overline{1, m}. \quad (3)$$

Вирівнювання значень показників, що досліджуються, у процесі стандартизації призводить до втрати інформації про якісний бік ознак. В окремих випадках розрахунку доцільно доповнити введенням коефіцієнта ієрархії, за допомогою яких відбувається впорядкування ознак за їх значущістю [6, с. 94].

На наступному етапі необхідно провести диференціацію матриці спостережень, поділивши всі змінні на стимулятори і дестимулятори. Далі здійснюється згортання діагностичних ознак в один інтегральний показник. Інтегральний показник являє собою синтетичну величину, рівнодіючу всіх ознак, які характеризують одиниці сукупності, яка досліджується, що дозволяє з його допомогою лінійно впорядкувати елементи даної сукупності.

Розділення ознак на стимулятори і дестимулятори є основою для побудови еталону, який становить точку з координатами:

$$z_{01}, z_{02}, z_{03}, \dots, z_{0m}, \quad (4)$$

де $z_{0s} = \max_i z_{is}$, якщо $s \in I^+$, $z_{0s} = \min_i z_{is}$, якщо $s \in I^-$

($i = \overline{1, n}$, $s = \overline{1, m}$), I^+ – множина стимуляторів, I^- – множина де стимуляторів, z_{is} – стандартизоване значення ознаки s для одиниці i .

Відстані між окремими точками-одиницями i точкою P_0 , яка представляє еталон, позначається і розраховується таким чином:

$$c_{i0} = \left[\sum_{s=1}^n (z_{is} - z_{0s})^2 \right]^{\frac{1}{2}}, \quad i = \overline{1, n}. \quad (5)$$

Отримані відстані служать вихідними величинами, які використовуються при розрахунку інтегральних показників рівня розвитку найманих працівників (d):

$$d = 1 - \frac{c_{i0}}{c_0}, \quad (6)$$

$$c_0 = \bar{c} + 2S_0, \quad (7)$$

$$\bar{c}_0 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n [(c_{i0} - \bar{c}_0)^2]^{\frac{1}{2}}. \quad (8)$$

Інтерпретуються отримані інтегральні показники таким чином: дана одиниця знаходиться на тим більш високому рівні у вимірі визначеного показника, чим ближче значення показника до одиниці.

Результати розрахунків інтегральних показників руху та використання робочої сили мають такий вигляд (рис. 1).

Плинність кадрів має обернений двосторонній зв'язок із підвищенням кваліфікації персоналу, з однієї сторони, породжуючи збільшення плинності при недостатньому професійному навчанні, оплаті праці, незадовільних умовах праці. З іншої сторони, плинність кадрів призводить до небажання, побоювання роботодавців витратити кошти на підвищення кваліфікації кадрів через зміну працівниками місця роботи і втрату коштів.

Однією з основних причин плинності кадрів є відставання середньої заробітної плати підприємства від оплати праці в інших установах. Плинність кадрів пов'язана не тільки із соціальним і побутовим невлаштуванням, а також зі складнощами самореалізації і самоповаги особистості. Відомо, що найбільшою мобільністю характеризуються молоді працівники і висококваліфікований персонал. Це означає, що навіть при невисокій плинності кадрів підприємство може втратити висококваліфікованих працівників, які становлять ядро організації, а також пропустити можливості оновлення цього ядра.

Природний рівень плинності кадрів повинен становити 3 – 5%, що сприяє природному оновленню виробничого колективу. У середньому по Україні в першому півріччі 2010 року коефіцієнт плинності кадрів становив 10,7%, який вищий за природний, що призводить до додаткових витрат на пошук, навчання нових працівників, втрат робочого часу, адаптацію до корпоративної культури [8].

Втрати робочого часу, які можуть призвести до зменшення обсягів виробництва продукції зменшилися



Рис. 1. Результати оцінки стану регіонів за показниками руху і використання робочої сили

майже за всіма видами економічної діяльності, і тільки в промисловості їх зменшення не є значним.

Результати розрахунків інтегральних показників якісного складу працюючих відображено на рис. 2.

шенні частки працівників з повною і базовою вищою освітою в цілому по галузях економіки, окремі галузі й досі залишаються не забезпеченими працівниками такого освітнього рівня (у сільському (10,3%) і лісовому



Рис. 2. Результати оцінки стану регіонів за показниками якісного складу найманих працівників

Аналіз якісного складу найманих працівників передбачає вивчення робітників за статтю, віком, освітнім рівнем, кваліфікацією, стажем роботи і іншими соціально-демографічними ознаками. В Україні кількість молодих працівників у віці 15 – 34 роки після 1991 р. поступово зростала і у 2005 р. становила 3485,8 тис. осіб (30,3% до облікової кількості штатних працівників). За період 2005 – 2009 рр. чисельність цієї вікової групи значно не збільшилася до 3546,9 осіб (31,4% до облікової кількості штатних працівників). Зменшення чисельності дитячої вікової групи дає підстави очікувати поступове скорочення молодіжних трудових ресурсів у найближчі роки. Кількість працівників перед пенсійного віку у 2005 р. становила 11,6%, протягом 2005 – 2008 рр. значних коливань не відбулося, показник збільшився до 12% [2, 3, 4, 5].

Відносно низькі показники якісного складу найманих працівників у ряді областей (Київській, Чернігівській, Житомирській, Черкаській, Кіровоградській тощо) пояснюються значною кількістю працівників пенсійного і передпенсійного віку, а також недостатньою періодичністю підвищення кваліфікації найманих працівників.

Високий рівень трудового потенціалу кадрів на виробництві характеризується освітнім рівнем працюючих. За останні роки цей показник постійно зростає, і в 2008 р. в Україні біля половини працівників (54,5%) мали повну, базову або неповну вищу освіту. Високий освітній рівень кадрів характерний для працівників, зайнятих в державному управлінні, фінансовій діяльності, освіті та охороні здоров'я. Однак, слід зазначити, що при збіль-

шенні частки працівників з повною і базовою вищою освітою в цілому по галузях економіки, окремі галузі й досі залишаються не забезпеченими працівниками такого освітнього рівня (у сільському (10,3%) і лісовому

господарствах (13,8%), мисливстві (12,5%) частка висококваліфікованих працівників є досі є незначною) [5].

Результати розрахунків інтегральних показників рівня оплати праці відображено на рис. 3.

Провідна роль у матеріальній стимуляції трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. Високий рівень заробітної плати стимулює працівників до постійного навчання і саморозвитку, до цього ж стимулюють побоювання втратити робоче місце з високою заробітною платою. У грудні 2009 року в Україні середня заробітна плата склала 2,23 тис. грн. Найвищий рівень зарплати зафіксований у Києві (3,68 тис. грн), Донецькій (2,4 тис. грн), Київській (2,32 тис. грн) областях і місті Севастополі (2,33 тис. грн). У той же час, найнижчий - у Волинській області (1,66 тис. грн). Найвищий рівень заробітної плати протягом останніх років спостерігається в промисловості і будівництві. В цілому по економіці обсяг невиплаченої заробітної плати на початок травня 2010 р. становив 7,3% фонду оплати праці, нарахованого за квітень, серед видів економічної діяльності він коливався - від 0,2% в освіті, до 40,1% у будівництві. У регіональному розрізі найвищим рівень такого співвідношення був у Кіровоградській (17,0% фонду оплати праці), Сумській (15,0%), Житомирській (14,1%) та Луганській (13,1%) областях, а найнижчим у Івано-Франківській (3,0%) [9].

Зростання оплати праці на українських підприємствах не завжди пов'язано з ростом ефективності. В Україні необхідним є підвищення стимулюючої ролі заробітної плати на основі встановлення прямої залеж-

ності матеріальної винагороди від кінцевих результатів виробництва. Тому, що працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність через відсутність її взаємозв'язку з розміром оплати праці. Крім того, в Україні підвищення оплати праці на підприємствах часто пов'язано з переглядом розміру мінімальної заробітної плати на загальнодержавному рівні, а не ґрунтується на підвищенні ефективності праці. Окремого доопрацювання потребує система індивідуальної оцінки праці персоналу для розробки дієвої системи підрахунку ефективності праці. Це все, у свою чергу, приведе до покращення рівня виробництва і підвищення рівня його ефективності.

Результати розрахунків інтегральних показників матеріального стимулювання праці відображено на *рис. 4*.

До матеріального стимулювання праці відносяться преміювання найманих працівників і участь у результатах роботи підприємства.

Участь найманого працівника у результатах роботи підприємства зумовлює зацікавленість персоналу у підвищенні ефективності діяльності підприємств, це втілюється через володіння працівниками акціями, що забезпечує одержання ними відповідних дивідендів.

Результати розрахунків інтегральних показників витрат на професійний розвиток і соціально-культурне забезпечення відображено на *рис. 5*.



Рис. 3. Результати оцінки стану регіонів за показниками рівня оплати праці



Рис. 4. Результати оцінки стану регіонів за показниками матеріального стимулювання праці



Рис. 5. Результати оцінки стану регіонів за показниками витрат на професійний розвиток і соціально-культурне забезпечення

Більшість керівників сьогодні розуміють переважну цінність трудових ресурсів у порівнянні з іншими, тому прагнуть створити найсприятливіші умови праці для своїх працівників. Щоб наймані працівники не прагнули змінити місце роботи, роботодавці не лише турбуються про безпечний та комфортний виробничий процес, а й надають своїм працівникам так званий соціальний пакет. Це, як правило, допомога у вирішенні побутових проблем за рахунок роботодавця, забезпечення житлом, турбота про здоров'я, культурний розвиток, відпочинок, забезпечену старість (т. б. недержавне пенсійне страхування за рахунок роботодавця) своїх працівників.

За умов ефективної дії механізму соціального партнерства найманих працівників меншою мірою починають цікавити питання підвищення заробітної плати. Будучи впевненими в стабільності власного працевлаштування, забезпечення існуючих умов праці і отримання додаткових соціальних пільг, працівники ладні віддати і ефективно працювати незалежно від додаткового фінансового стимулювання. Навпаки, збереження прав і гарантій, надання житла, відпусток, піклування про родини найманих працівників мають більший стимулюючий вплив, аніж підвищення заробітної плати. Кореляційно-регресійне рівняння взаємозв'язку між витратами на соціальне забезпечення штатного працівника і підвищенням кваліфікації має вигляд:

$$x_9 = 0,07 + 0,44x_{23}, \quad (9)$$

де x_9 – кількість працівників, які підвищують кваліфікацію у відношенні до середньооблікової кількості штатних працівників, %;

x_{23} – витрати на соціальне забезпечення штатного працівника в середньому за місяць, грн.

Це означає, що збільшення витрат на соціальне забезпечення штатного працівника на 1 грн у середньому за місяць спричинить збільшення участі найманих працівників в підвищенні кваліфікації на 0,51%, за умов незмінності інших факторів.

Результати розрахунків інтегральних показників стану регіонів за показниками стану умов праці та соціального захисту найманих працівників відображено на рис. 6.

Забезпечення нормальних умов праці є необхідним. Сприятливі умови забезпечують як соціальну гармонію особи людини, так і її ставлення до праці та задоволення цією працею. Актуальність питання поліпшення умов праці обумовлюється й тим, що зростання рівня освіти працівників вимагає для них змістовної праці в небезпечних умовах. Тому створення сприятливих умов праці має бути одним з головних завдань суспільства, невід'ємною частиною державної соціальної та економічної політики, важливою складовою менеджменту персоналу.

За умов розвитку ринкових відносин поліпшення умов праці сприяє й необхідність використовувати в конкурентній боротьбі новітні технології, які базуються на досягненнях науково-технічного прогресу, прагнення досягти зниження витрат на виробництво продукції та відповідного зростання прибутку на підприємствах будь-якої форми власності [1, с.299]

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, за результатами проведеного аналізу можна рекомендувати наступні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні: розроблення програм розвитку соціального партнерства з врахуван-



Рис. 6. Результати оцінки стану регіонів за показниками стану умов праці та соціального захисту найманих працівників

ням регіональних і галузевих особливостей функціонування підприємств; створення дієвої системи моніторингу і звітності; розробка і впровадження соціальних програм з врахуванням особливостей розвитку регіону (професійної підготовки, охорони здоров'я, умовами праці тощо); розробка та реалізація механізмів закріплення молодих кадрів на робочих місцях регіону, що включали б гідні умови й оплату праці, формування соціальної інфраструктури тощо; поширення принципів соціально-відповідально бізнесу в українській бізнес-спільноті; створення формальних – сумісних органів управління (ради, комісії тощо), які об'єднують суб'єктів ВНЗ, представників влади, роботодавців і громадських структур; застосування програмно-цільового підходу до розвитку найманих працівників засобами соціально партнерства. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Менеджмент персоналу. Навчальний посібник / [Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. та ін.] / за ред. Данюка В. М., Петюха В. М. – [2-е видання]. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
2. Праця України 2005 [Текст]: статистичний збірник / Державний комітет статистики України / Н. В. Григорович (відп. за вип.). – К., 2006. – 404 с.
3. Праця України 2006 [Текст]: статистичний збірник / Державний комітет статистики України / Н. В. Григорович (відп. за вип.). – К., 2007. – 404 с.
4. Праця України 2007 [Текст]: статистичний збірник / Державний комітет статистики України / Н. В. Григорович (відп. за вип.). – К., 2008. – 404 с.
5. Праця України 2008 [Текст]: статистичний збірник / Державний комітет статистики України / Н. В. Григорович (відп. за вип.). – К., 2009. – 316 с.
6. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Уляна Садова, Любов Семів. – Львів, 2001. – 265 с.
7. Соловьев М. Ю. Формирование инструментов управления экономикой региона на основе социального партнерства / М. Ю. Соловьев // Экономика региона. – 2007. – № 18, декабрь. – Режим доступу: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=270>
8. Офіційний сайт державної служби зайнятості. – Режим доступу до сайту: <http://www.dcz.gov.ua/>
9. Офіційний сайт державного комітету статистики. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua/>